

LE PAROLE GIUSTE. PER UN USO CONSAPEVOLE DEL LINGUAGGIO



La lingua può condizionare il nostro modo di pensare? Un uso attento delle parole può favorire la realizzazione di una società più equa?

Per rispondere a queste domande, il 9 giugno si è tenuto il webinar “Le parole giuste. La parità attraverso un uso consapevole del linguaggio”, organizzato dall’Agenzia delle Entrate con il Comitato Unico di Garanzia, nell’ambito del ciclo di seminari formativi promossi dalla Rete Nazionale dei CUG.

Durante l’evento, alla presenza della Ministra per le Pari opportunità e la famiglia Elena Bonetti e di illustri relatrici e relatori, sono state presentate le Linee Guida per l’uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere adottate dall’Agenzia nel 2020.

Si è parlato di come l’uso nel linguaggio del maschile non marcato, ovvero l’abitudine di utilizzare il genere maschile anche per parlare di donne, voglia dire negare la presenza femminile nelle istituzioni, nella società, nel mondo del lavoro, rafforzando stereotipi e pregiudizi di genere.

Dare visibilità linguistica al femminile serve a rappresentare correttamente una società che cambia, ‘normalizza’ e favorisce la presenza femminile nei ruoli di governace. La promozione della leadership femminile accresce la democrazia e l’espressione dei talenti, ha evidenziato la ministra Bonetti, non perché le donne siano migliori, ma perché sono diverse ed “è nel riconoscimento di questa diversità, in una relazione di reciprocità e compartecipazione tra donne e uomini, che noi possiamo portare avanti il processo di sviluppo e uscire da uno schema di neutralità che solo apparentemente è onnicomprensiva, ma che invece è espressione di un modello di riferimento unicamente maschile”.

La Consigliera Nazionale di Parità Bagni Cipriani ci ha ricordato che il dibattito sul linguaggio di genere è andato di pari passo con le conquiste femminili, con l’accesso a ruoli prima preclusi alle donne, con l’affermarsi di nuove consapevolezze. “Il linguaggio può diventare un’arma per evidenziare un progresso perequativo e di conseguenza rafforzarlo, legittimarlo, riconoscerlo e, nel tempo, consolidarlo e riprodurlo”, ha detto il sociologo Sergio Scamuzzi.

Dal testo sul Sessismo nella lingua italiana di Alma Sabatini, molti studi si sono succeduti sul tema negli ultimi 35 anni, ma il sogno di trasformare la lingua italiana in una lingua non sessista non si è realizzato. “È evidente che le questioni di genere non sono risolte” ha osservato Claudio Marazzini, Presidente dell’Accademia della Crusca, ripercorrendo gli interventi dell’Istituzione da lui presieduta e le critiche mosse da chi non è pronto, o pronta, ad accettare la femminilizzazione della lingua. In parte ciò è dipeso dalle difficoltà, nel concreto, di superare l’uso del maschile non marcato. Del resto non esistono soluzioni univoche da applicare meccanicamente: con la linguista Anna Maria Thornton sono stati analizzati possibili espedienti da utilizzare negli uffici per salvaguardare la leggibilità dei testi.

La Pubblica Amministrazione può essere una leva importante per favorire il cambiamento culturale, attuando una scelta di attenzione alle parole che metta in discussione abitudini linguistiche androcentriche oramai non più in linea con la nostra quotidianità. In questo i CUG e la Rete sono chiamati a fare la loro parte.

SECONDO APPUNTAMENTO CON LA RASSEGNA DELLA GIURISPRUDENZA E DELLA LEGISLAZIONE



Pubblichiamo il secondo numero della Rassegna della Giurisprudenza e della Legislazione realizzato dall'Ufficio Studi della Rete, che esce come supplemento della Voce dei CUG nella veste di allegato trimestrale ed è consultabile attraverso la pagina web del Portale CUG del Dipartimento della Funzione Pubblica. La Rassegna costituisce un valido strumento di orientamento, pratico e di facile consultazione, utile per acquisire un corretto e tempestivo aggiornamento sulle novità giurisprudenziali e normative nelle materie di interesse e di quotidiana applicazione da parte dei CUG e delle Amministrazioni pubbliche. Suggerimenti e richieste specifiche possono essere inoltrate a: ufficiostudi.rete.cug@gmail.com

A cura dell'Ufficio Studi della Rete Nazionale dei CUG

IL PIANO LGBT DELLA CITTÀ DI TORINO

Dal 2015 la Città di Torino adotta un "Piano Obiettivi LGBT" che ha lo scopo di incardinare nell'Amministrazione Comunale il principio di non discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere, attraverso azioni e obiettivi in ogni ambito di competenza.

La decisione nasce da una raccomandazione del Consiglio d'Europa, a cui l'Italia ha aderito, realizzando nel biennio 2012-2013 la Strategia nazionale LGBT, in collaborazione con le diverse realtà istituzionali, tra cui la Città di Torino, in qualità di Segreteria Nazionale della rete RE.A.DY, l'associazionismo e le parti sociali.

La Città di Torino ha approvato una serie di linee guida per garantire il rispetto del principio di non discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere in tutti gli ambiti della sua attività.

Dal 2015 sono stati realizzati 116 obiettivi LGBT che hanno coinvolto diversi servizi dell'amministrazione con azioni di: formazione di 1135 dipendenti nei servizi della Città; informazione e sensibilizzazione alla cittadinanza; conoscenza e collaborazione con le reti associative presenti sul territorio.

Il Servizio LGBT lavora di concerto con il CUG del Comune di Torino per promuovere una cultura del rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori; nel 2022 ha realizzato un'attività formativa sulle tematiche LGBT rivolta alle/ai componenti del CUG.



A Cura del CUG della Città di Torino

GIORNATA MONDIALE PER L'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA SESSUALE NEI CONFLITTI. UNO SGUARDO AL DIRITTO INTERNAZIONALE



La violenza sessuale legata ai conflitti non può essere identificata come semplice danno collaterale: difatti rappresenta un atto di distruzione, umiliazione e punizione sulla pelle della popolazione aggredita. Lo stupro di guerra ha un impatto non solo sulla vittima, ma su tutto ciò che ruota intorno a lei o a lui e per questo è un'arma addirittura più letale dell'omicidio, perché colpisce la vittima che spesso preferirebbe morire - a volte purtroppo poi sceglie il suicidio - , ma anche i testimoni in quanto genera un senso di incapacità e impotenza.

Oggi questo tipo di crimine viene annoverato tra i crimini di guerra e i crimini contro l'umanità e considerato minaccioso per il mantenimento della pace e della sicurezza internazionale. Ma questa è una conquista recentissima se si pensa che alla fine della Seconda Guerra Mondiale il Tribunale di Norimberga, che si occupò dei criminali nazisti, ignorò del tutto lo stupro e le altre forme di abuso sessuale, nonostante le numerose testimonianze ascoltate. Fu solo nei primi anni Novanta che la comunità internazionale si risvegliò dal suo comodo torpore, rilevando l'utilizzo dello stupro non più e solo come "bottino di guerra" e "danno collaterale" ma come "macchina di genocidio" se perpetrato su un'etnia, proprio per il suo enorme potenziale distruttivo. Troppo gravi erano i fatti registrati in Bosnia dove addirittura sono stati creati dei "rape camps", ossia dei "campi di stupro" dove le donne, imprigionate spesso in interi appartamenti, venivano ripetutamente violentate dai militari e rese "schiave"; troppo elevate erano state le violenze registrate in Rwanda- in circa 100 giorni di guerra - quando vennero registrati dai 250.000 ai 500.000 casi di stupro nei confronti di donne tutsi dell'etnia nemica.

Il 17 luglio 1998 venne finalmente approvato dalla Conferenza diplomatica di Roma lo statuto della nuova Corte Penale Internazionale che però, per mancanza di ratifiche sufficienti, nel 2001 ancora non risultava entrato in vigore. In tale statuto si parlava per la prima volta di gravidanza forzata, utilizzando una definizione che la collegava alle operazioni di pulizia etnica, come "illecita detenzione di una donna resa forzatamente gravida con l'intento di modificare la composizione etnica di una popolazione o di commettere altri gravi violazioni del diritto internazionale". Il ratto delle sabine altro non è che l'azione volta a modificare la composizione etnica di una popolazione .

Recentemente, infine, il 19 giugno 2008, i 15 membri del Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite hanno approvato la risoluzione n. 1820, appoggiata da 30 Paesi tra cui l'Italia, nella quale si condanna ufficialmente l'uso dello stupro come arma di guerra, minacciando dure e concrete azioni verso i responsabili di violenze sessuali contro le donne. La risoluzione sottolinea il fatto che la violenza sessuale, laddove praticata o incitata come tattica di guerra allo scopo di colpire in modo deliberato i civili, può esacerbare in modo significativo le situazioni di conflitto armato e impedire il ripristino di condizioni di pace e di sicurezza. . La parte più esplicita del documento la si ritrova nel comma 4 quando si osserva che lo stupro e le altre forme di violenza sessuale "possono rappresentare un crimine di guerra, un crimine contro l'umanità o comunque un atto che afferisce al genocidio", sottolineando, altresì, la necessità di escludere i crimini per violenza sessuale dalle disposizioni di amnistia nell'ambito dei processi per la risoluzione dei conflitti.

COME PUO' UNA MADRE UCCIDERE IL PROPRIO FIGLIO?



Restiamo attoniti e sgomenti di fronte ad un altro caso di infanticidio: a Catania è stata uccisa dalla giovanissima madre la piccola Elena del Pozzo di 5 anni.

Svariati fatti di cronaca riportano figlicidi che avvengono ad opera dei padri ma paradossalmente tali notizie non suscitano lo stesso interesse né da parte dei mass media né fra la gente comune.

L'uccisione di un figlio quando avviene per mano della madre è considerato "inconcepibile" ed il giudizio è sempre impietoso.

Nonostante i numerosi cambiamenti sociali, culturalmente le donne hanno un "naturale" destino, quello di generare la vita; Carloni e Nobili nel loro libro "la mamma cattiva" (2004) sottolineano come la maternità impone alla madre "uno sfibrante esercizio a tempo pieno, una dedizione assoluta, una disponibilità senza limiti, un totale spirito di sacrificio".

Il figlio si viene a trovare nella posizione di totale dipendenza mentre la donna vive a sua volta nel timore di essere "vampirizzata" dalle incessanti richieste di lui, privata della sua libertà, costretta a una "cura ininterrotta". Si può pensare che a rendere la madre che genera e nutre una figura mortifera sia stata la pretesa dell'uomo di prolungare, sovrastandola da una posizione di dominio, l'esperienza dell'infanzia nella vita amorosa e coniugale adulta.

Di fronte all'insopportabilità di una schiavitù imposta come "naturale", la donna si è fatta scudo di una potente rivalsa: che il figlio è suo, soltanto suo.

La gravidanza per una donna è una sfida drammatica al suo assetto neurobiologico, neuropsichico interpersonale e intrapersonale. E' importante chiedersi quali possono essere le conseguenze di traumi, cambiamenti e paure di queste madri, ancorché giovani come nel caso delle madri-bambine.

Nella prefazione al romanzo *Therese* di Arthur Schnitzler, Sibilla Aleramo interpreta e spiega il tentato infanticidio della protagonista evidenziando il legame perverso che esiste tra due forme di violenza che coesistono nella donna: quello che ha fatto di lei lo strumento della conservazione della specie per secoli, senza il suo consenso, e quella che, a sua volta, per "rivalsa" o per un disperato rifiuto è spinta a esercitare sul figlio come suo "possesso".

Come sostiene Lea Melandri, di fronte al giudizio di chi ancora, di fronte a questi drammi, parla di "madri snaturate", viene il dubbio che molta strada ci sia ancora da fare per ricondurre il femminile dentro la storia e la cultura patriarcale che ne ha deciso fin dall'origine il destino, che molti miti siano ancora da sfatare per quella collocazione ambigua che ha visto la donna come la "caduta" e insieme la "elevazione morale" dell'uomo.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.

IL LAZIO APPROVA UNA NUOVA LEGGE



Secondo i dati dell'Inail nei primi tre mesi del 2022 gli incidenti sul lavoro sono cresciuti del 50%, con un boom nei trasporti e nel magazzinaggio. Almeno due morti bianche al giorno. L'incremento dei casi mortali ha riguardato in particolare le donne con un aumento da 14 a 24, mentre tra gli uomini c'è stata una discesa da 171 a 165. Incrementi degli infortuni sul lavoro si osservano in tutti i settori produttivi, in particolare nei trasporti e magazzinaggio (+166,9%), nella sanità e assistenza sociale (+110,4%) e anche nell'Amministrazione pubblica (+73,8%). Tra le regioni con i maggiori aumenti percentuali si segnalano principalmente la Campania (+116,2%), la Liguria (+85,3%) e il Lazio (+73,8%).

Forse la gravità di questi dati ha convinto il Consiglio regionale del Lazio ad approvare ad aprile scorso una proposta di legge concernente: "Disposizioni per la promozione della salute e della sicurezza sul lavoro e del benessere lavorativo". Il provvedimento dispone una serie di interventi al fine di migliorare la qualità delle condizioni di lavoro, diffondere la cultura e la pratica della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, promuovendo ed elevando il sistema di informazione, comunicazione, controllo e vigilanza in materia. La nuova legge, inoltre, mira a prevenire i rischi di infortuni e le malattie professionali, nonché a contrastare il lavoro irregolare, le pressioni fisiche e psicologiche e le molestie sul lavoro, a promuovere misure per favorire il benessere organizzativo. Infine, sono previste anche agevolazioni per l'accesso dei pazienti oncologici al risarcimento previdenziale dell'Inail per i tumori correlabili con il lavoro svolto. Sono state poi introdotte misure a favore delle aziende che abbiano un modello organizzativo capace di garantire salute e benessere del lavoratore e quelle a sostegno dei minori orfani di genitori morti sul lavoro, grazie al Programma "Mai più soli". La legge stanziava 2,1 milioni di euro per il biennio 2023-2024 che sarà incrementato per il 2022 di 7 milioni di euro di parte corrente e 3,9 milioni in conto capitale; per il 2023, invece, l'incremento sarà di 15 milioni di euro in conto capitale.

"Bisogna adoperarsi per creare una nuova cultura della sicurezza, che non potrà nascere finché non ci sarà un'unione di intenti fra politica, organizzazioni sindacali e datoriali, imprenditori e lavoratori", scrive in una nota, Gianclaudio Bressa, presidente della Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni di lavoro in Italia, sullo sfruttamento e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro pubblici e privati. "Sono consapevole che oggi, nonostante decenni di leggi e di normative a volte fin troppo farraginose, di interventi repressivi, ci sia ancora molto da fare, come dimostrano i risultati dell'attività della Commissione parlamentare di inchiesta. Non abbiamo davanti a noi una rete di responsabilità condivise, siamo lontani da un'unanime presa di coscienza sui danni reali che provoca alle persone, alle aziende stesse e all'intera economia nazionale una scarsa cultura della sicurezza sul lavoro".

FESTIVAL INTERNAZIONALE DEL CINEMA NUOVO: I FILM CHE NON TI ASPETTI



“Che le persone che assistono a questi film possano uscire dalla sala con il sorriso nel cuore, accorgendosi finalmente che la disabilità non è solo un problema.” Questo l’augurio agli spettatori rivolto dal visionario psicologo Romeo Della Bella ispiratore e direttore fino al 2016 del Festival Internazionale del Cinema Nuovo, giunto quest’anno alla sua 12a edizione.

Un’iniziativa che vuole dare la giusta visibilità alle persone con disabilità nel mondo del cinema che solitamente non riserva loro molta attenzione,

Per fortuna le cose stanno cambiando e il numero sempre crescente di produzioni cinematografiche sul tema della disabilità dimostra che oggi, non è più una realtà da nascondere anche se spesso a interpretare i ruoli di persone con disabilità sono chiamati attrici o attori professionisti che non vivono tale condizione in prima persona.

Ma quanto è importante l’esperienza attoriale per le persone con disabilità? Sicuramente moltissimo perché permette loro di essere protagonisti e raccontare la vita da un punto di vista particolare che raramente viene offerto al grande pubblico.

A dimostrare quanto talento e voglia di mettersi in gioco anche sul grande schermo ci sia da parte delle persone con disabilità ci pensa appunto il Festival del Cinema Nuovo, nato dall’esperienza del teatro come terapia, ovvero il “teatro che cura”, con il vantaggio che la recitazione cinematografica consente quelle pause delle quali le/gli interpreti possono aver bisogno per superare le momentanee difficoltà e riprendere fiducia in se stessi.

La rassegna premia i migliori cortometraggi che hanno per protagoniste persone con disabilità e verrà ospitata quest’anno, da mercoledì 5 a venerdì 7 Ottobre, presso il prestigioso Teatro Donizetti di Bergamo.

Le iscrizioni per partecipare al Concorso devono essere comunicate entro giovedì 30 giugno, mentre l’invio dei filmati deve avvenire entro venerdì 15 luglio 2022

Il Festival si ripropone alla ribalta internazionale ogni due anni grazie al sostegno e al contributo di numerosi Partner, come Mediafriends, Fondazione Allianz Umanamente, e altri. Molti i testimonial d’eccezione dal mondo dello spettacolo, come il duo Ale & Franz e Gisella Donadoni, madrina del Festival e presentatrice delle serate nelle quali vengono proiettati e premiati i film in concorso.

Vai allo spot del concorso <https://www.youtube.com/watch?v=eYSDyVG7Y08>

Per avere un’idea dei cortometraggi presentati al Festival divertiti con i protagonisti del corto “Non baciare” <https://www.youtube.com/watch?v=JCKHoq5HByc>

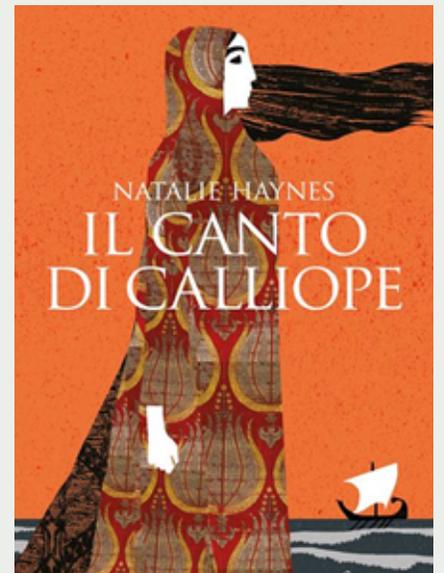
PROPOSTE CULTURALI

LE DONNE SI RIPRENDONO IL MITO. DA PENELOPE A CIRCE, CALLIOPE E LE ALTRE RIBELLI PRENDONO PAROLA.

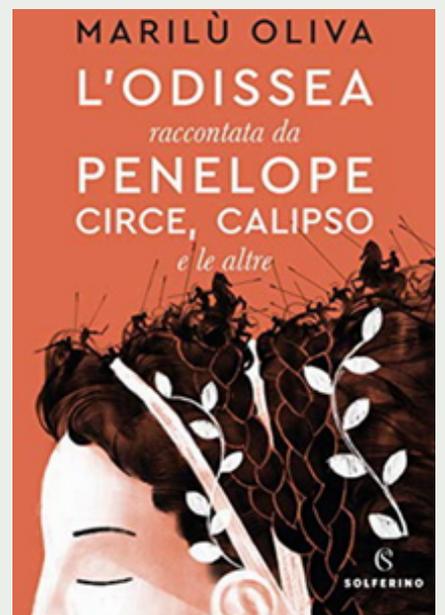
Parlare del mito oggi è parlare dei nostri tempi e il femminismo ci ha insegnato a guardare contemporaneamente alle genealogie e al futuro. Già in passato “Medea” di Christa Wolf (ristampato nel 2021 da E/O) aveva ribaltato, con un aggancio alle fonti, la versione di Euripide, con una rilettura femminista del mito, consegnandoci la figura di Medea, donna libera e forte; ma negli ultimi anni, sono così tanti i romanzi che ci offrono una riscrittura dei miti classici dalla parte delle donne, che ne abbiamo selezionati alcuni per le letture estive. I romanzi proposti hanno in comune la re-visione femminista capace di allargare lo sguardo, di rompere gli schemi e sottrarre le figure mitologiche, anche quelle maschili, al controllo della società patriarcale, offrendo così la possibilità di una lettura differente e di immaginare altro.

“**Il canto di Calliope**” di **Natalie Haynes**, tradotto da Monica Capuani, è una rivisitazione letteralmente rivoluzionaria della guerra di Troia, perché ha al centro della trama le donne, le eroine mai considerate quanto gli eroi, i tormenti delle troiane e delle greche, delle umane e delle dee. La musa Calliope, invocata da Omero, canta, sì, ma la parte nascosta della storia della guerra di Troia: le donne. Cassandra, Andromaca, Clitennestra e Penthesilea raccontano la loro storia e i loro pensieri e spiegano i complessi vissuti psicologici dettati dalle loro scelte, i momenti di solitudine, di vendetta e di dignità morale di fronte alla morte. Sfilano ancora Creusa, la regina Ecuba, Polissena, Andromaca, Criseide e Briseide, esistenze funestate da lutti e abbandoni. “Quando finisce una guerra, gli uomini perdono la vita. Le donne perdono tutto il resto”. Sono donne che ancora oggi vengono ricordate, donne di cui si parla non solo per la loro virtù o per la loro bellezza, ma soprattutto per la loro forza d’animo, per i loro vizi e le loro debolezze.

Nell’**Odissea di Marilù Oliva**, il tema non è il viaggio di Ulisse, ma le relazioni che lo costellano e ne scandiscono le tappe e le donne della sua avventura sono il soggetto. Alle loro voci fa da controcanto quella di Atena, dea ex machina, che ammette la sua predilezione per Ulisse e la sua stirpe e la sua preoccupazione per Telemaco, e sprona sia Telemaco sia Ulisse a fare ciò che devono. Ma è Penelope il fulcro intorno al quale ruota il mondo: “Quanto a solidità, l’ho costruita in gran parte da sola, come capita sovente a noi donne. Ho cresciuto mio figlio, ho cercato di governare con giudizio, di tenere conto delle voci degli anziani”. Sono le sue parole a testimonianza di quanto la “cura” del futuro e del passato costituisca la straordinaria differenza del potere femminile.

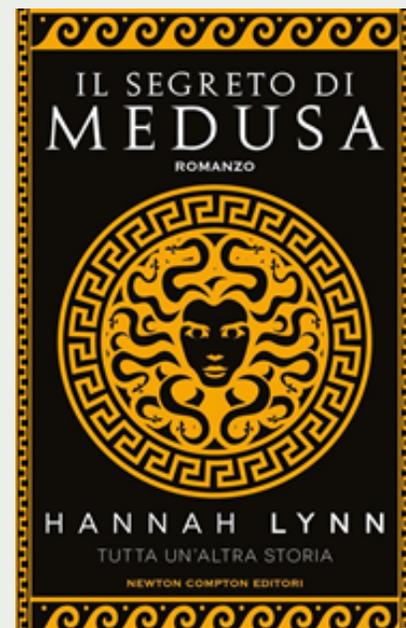


Il canto di Calliope di Natalie Haynes
Sonzogno 2021



Odissea di Marilù Oliva
Solferino, 2020

Hannah Lynn con “Il segreto di Medusa”, tradotto da Mariafelicia Maione, rivisita il mito di Medusa, costruendo tutta un'altra storia, quella sepolta nel silenzio e mai svelata nemmeno dall'eroe Perseo che unico riuscì a decapitarla. La versione di Lynn si richiama ad una leggenda più tarda che voleva Medusa dalla bellissima chioma e rivale di Atena, ma anche fanciulla bramata da uomini e da dei, violata da Poseidone che la possiede contro la sua volontà nel tempio della dea Atena (Metamorfosi di Ovidio, Libro IV). Il tema conduttore del romanzo è proprio legato allo stupro subito che stravolgerà tutta la vita della giovane Medusa, sacerdotessa non creduta dalla dea. Da questo momento il male che le è stato inflitto diventerà la sua corazza e abbraccerà l'oscurità, in esilio, perché chiunque altro le ha voltato le spalle. Si trasformerà nel mostro che gli altri hanno deciso che doveva essere, mentre Perseo parte per la sua avventura. Ogni mito ha bisogno di eroi e di mostri. La storia arriva distorta. Quella di Medusa è rimasta sepolta per lungo tempo. È arrivato il momento di sapere la verità.



Il segreto di Medusa” di Hannah Lynn
Mondadori, 2021

Mitiche. Storie di donne della mitologia greca di Giulia Caminito,

il mito è costellato di figure femminili fragili eppure forti, argute, tenaci.

Giulia Caminito, accompagnata dalle splendide illustrazioni di Daniela Tieni, conduce piccoli lettori e lettrici nelle vite delle protagoniste raccontando il loro punto di vista e realizzando così inediti ritratti di donne rese immortali dalla letteratura. Il volume narra alcune tra le donne più famose dell'antichità greca: Pandora, Penelope, Circe, Aracne, Arianna, Antigone, Medea, le Sirene e le Moire in una sfida riuscita nel trovare un equilibrio fra la complessità e l'atrocità del racconto antico e la fame di storie dell'infanzia. L'autrice utilizza un linguaggio fluido e travolgente con la capacità di rendere umane le mitiche, di farle diventare eroine moderne. E ciò lo si può intuire grazie alla naturalezza con la quale le donne si muovono di fronte alle difficoltà, ai loro pensieri e al modo di agire per superare gli ostacoli che la vita pone davanti.

Così per chi legge, è molto più facile identificarsi in queste eroine che mettono a nudo il loro animo. Nei racconti ne vengono esaltate l'arguzia, l'intelligenza, la voglia di vivere, il desiderio di far prevalere i loro valori ma anche le loro debolezze. Circe non è solo una perfida maga ma è una nostra contemporanea, è innamorata di Ulisse e pur di vederlo felice, lo lascia andare. Aracne lotta con tutta se stessa per far valere il suo talento. La sua determinazione la porta a sfidare la dea Atena. E Penelope? È una donna paziente che si limita ad aspettare il suo amato Ulisse? In un certo senso sì, è un animo paziente, a tratti malinconico e pieno di speranza ma dall'altro lato, durante l'assenza di suo marito sente il dovere di difendere il suo regno, di proteggere a tutti i costi la sua casa e dare una vita di valori e speranze a suo figlio Telemaco.



Mitiche. Storie di donne della mitologia greca di Giulia Caminito, tavole di Daniela Tieni.
Nuova frontiera, 2020
Età di lettura consigliata: 6-12 anni



DATE DA RICORDARE

in foto: parata dei fori imperiali con operatori sanitari

2 Giugno Festa della Repubblica dopo due anni di pandemia quest'anno la festa della Repubblica si è svolta nella maniera consueta. Questa data onora i valori della Repubblica e con essa i valori della democrazia, che sono alla base del rispetto della persona: così quest'anno alla parata ha partecipato anche il personale sanitario protagonista della lotta alla pandemia e nel cielo oltre alle frecce tricolori si è alzato anche un elicottero del 118. Il Presidente della Repubblica ha ricordato che i valori della democrazia vanno continuamente difesi e, per questo, in tempi di guerra lo slogan scelto è stato «Insieme a Difesa della pace»



in foto: bambini e bambine al lavoro

12 Giugno Giornata Mondiale contro il Lavoro Minorile. Nel 2022 la Giornata è dedicata al tema Protezione sociale universale per porre fine al lavoro minorile. La Giornata quest'anno si svolge a conclusione della Quinta Conferenza mondiale sull'eliminazione del lavoro minorile, che si è tenuta a Durban, in Sudafrica, dal 15 al 20 maggio scorsi. Garantire l'accesso universale alla protezione sociale è la misura essenziale per "forgiare un mondo libero dal lavoro minorile e garantire la protezione sociale universale, come richiesto dagli Obiettivi di sviluppo sostenibile 8.7 e 1.3 dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite". Sul sito dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro è disponibile il recente rapporto "Il ruolo della protezione sociale per l'eliminazione del lavoro minorile: evidenze e implicazioni per le politiche" realizzato dall'OIL e dall'Unicef. <https://www.ilo.org/global/topics/child-labour/campaignadvocacy/wdacl/lang--en/index.htm>



in foto: una donna anziana ed una bambina insieme

15 Giugno Giornata Mondiale contro l'abuso sugli anziani. Secondo il rapporto dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, una persona anziana su 6 soffre di una forma di maltrattamento. La forma di discriminazione subita dagli anziani si chiama "agismo" ed è rivolta a chi viene considerato non produttivo. Per arginare questo fenomeno è fondamentale riavvicinare le generazioni che sembrano oggi come non mai abissalmente distanti.



in foto: Una bambina tra le macerie della sua città distrutta

19 Giugno Giornata Mondiale per l'eliminazione della violenza sessuale nei conflitti, la violenza sessuale legata ai conflitti non può essere identificata come semplice danno collaterale come raccontato nell'articolo sulla Giornata. Al 3 giugno il gruppo di monitoraggio dell'Alto Commissario delle Nazioni Unite per i diritti umani ha ricevuto segnalazioni di 124 presunti atti di violenza sessuale legati al conflitto in Ucraina e, come si può ben immaginare, questi numeri sono solo la punta dell'iceberg. Ma la violenza è ovviamente presunta e del resto in piena guerra è difficile verificare l'accaduto, individuare con esattezza i responsabili e le prove, per questo tipo di reato, si deteriorano facilmente. Così al martirio della violenza si aggiunge anche la beffa di non avere prove, di non essere credute/i, beffa vissuta non solo a livello individuale ma addirittura a livello paese dove alle segnalazioni di violenza si sovrappongono accuse di messe in scena.





In questo numero:

1. [Decreto 24 novembre 2021](#) sulla Creazione di imprese femminili» del PNRR
2. [Decreto 23 marzo 2022](#) recante “Esperienze di formazione e lavoro professionalizzanti per giovani nella pubblica amministrazione
3. [Decreto 29 marzo 2022](#) riguardante l’istituzione della Cabina di regia interistituzionale sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne e sulla violenza domestica
4. [Decreto interministeriale del 29 marzo 2022](#) relativo al Rapporto biennale sulle pari opportunità
5. [Decreto 7 aprile 2022](#) riguardante l’erogazione di contributi in favore dei comuni per istituire spazi riservati alla sosta gratuita dei veicoli adibiti al servizio di persone con limitata o impedita capacità motoria ovvero delle donne in stato di gravidanza
6. [Legge 7 aprile 2022, n. 32](#) recante deleghe al Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia
7. [Decreto legge 30 aprile 2022, n. 36](#) recante ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)
8. [Decreto Ministero del Lavoro n. 57/2022](#) Istituzione dell’Osservatorio nazionale bilaterale in materia di lavoro agile
9. [Legge 5 maggio 2022, n. 53](#) recante disposizioni in materia di statistiche in tema di violenza di genere
10. [Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Centrali Triennio 2019 - 2021](#), sottoscritto il 9 maggio 2022
11. [Corte Costituzionale, sentenza 11 novembre 2021 - 4 gennaio 2022, n. 1/2022](#) sul principio di pari opportunità e di parità nell’accesso al lavoro nella disciplina dei convitti nazionali
12. [Corte Costituzionale, sentenza 4 marzo 2022, n. 54](#) sull’assegno di maternità ed il bonus bebè agli stranieri extracomunitari non titolari del permesso per soggiornanti Ue di lungo periodo
13. [Corte costituzionale, ordinanza 23 marzo - 12 aprile 2022, n. 94](#) sul diverso trattamento tra famiglie, unioni civili e coppie di fatto per l’esenzione IMU sull’abitazione principale
14. [Corte costituzionale, sentenza 19 maggio - 25 maggio 2022, n. 125](#) sulla tutela dell’art. 18
15. [Corte costituzionale, sentenza 26 aprile - 31 maggio 2022, n. 131](#) sull’illegittimità dell’attribuzione automatica del cognome paterno
16. [Cass. Civ., sez. I, sentenza 14 marzo 2022, n. 8241](#) sul mancato riconoscimento della pensione di reversibilità al partner dello stesso sesso superstite
17. [Cass. Pen., sez. 5, sentenza 5 aprile 2022, n. 12827](#) il mobbing come reato di stalking «occupazionale» ex art. 612-bis c.p.
18. [Cass. Civ., sez. III, ordinanza 20 aprile 2022, n. 12647](#) sulle ipotesi di violenza di genere
19. [Consiglio di Stato, sez. II, ordinanza 11 aprile 2022, n. 2649](#) all’Adunanza plenaria i diritti del padre a fruire di riposi giornalieri per la cura del figlio minore di un anno
20. [TAR Lazio - Roma, sez. V - ordinanza 25 febbraio 2022 n. 1234](#), sul diritto del lavoratore sospeso per mancata somministrazione del vaccino, alla corresponsione di metà del trattamento retributivo
21. [TAR Friuli Venezia Giulia - Trieste, sez. I - sentenza 30 aprile 2022 n. 220](#), sulla sospensione dal servizio per inosservanza dell’obbligo vaccinale COVID-19



22. [Corte EDU, sez. IV, sentenza 1 marzo 2022, ric. n. 35582/15](#) riguardante un caso di intervista a minore senza consenso dei genitori, né misure di tutela dell'identità.
23. [Corte EDU, sez. I, sentenza 7 aprile 2022, ric. n. 10929/19](#) sull'obbligo dello Stato di proteggere le vittime di violenza domestica
24. [Corte di Giustizia Unione Europea Sez. II, 13 gennaio 2022, n. 282/19](#) sui contratti di lavoro a tempo determinato nel settore pubblico e sul fabbisogno permanente di personale supplente
25. [Corte di Giustizia Unione Europea Sez. III, 24 febbraio 2022, n. 389/20](#) sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di sicurezza sociale – Direttiva 79/7/CEE – Articolo 4, paragrafo 1 – Divieto di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso
26. [Corte di Giustizia Unione Europea Sez. I, 7 aprile 2022, C-236/20](#) sul principio di non discriminazione e parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro con riferimento ai giudici di pace e magistrati ordinari

Altre notizie in merito a:

- a) [conciliazione tempi di vita-lavoro](#) nella seduta del Consiglio dei Ministri del 31 marzo 2022 si è discusso dello schema di Decreto per la conciliazione dei tempi vita e lavoro
- b) [carta europea della disabilità](#) criteri per il rilascio in Italia
- c) [tutela dati personali](#) intervento del Garante della Privacy.



1) Decreto 24 novembre 2021 del Ministro dello Sviluppo Economico, di concerto con il Ministro per le pari opportunità e la famiglia, recante “Disposizioni per il sostegno finanziario a valere sulle risorse del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) degli interventi previsti dall’investimento 1.2 «Creazione di imprese femminili» del medesimo Piano” – pubblicato in GU n. 26 del 1 febbraio 2022.

Il Decreto 24 novembre 2021 è volto alla realizzazione dell’investimento 1.2 «Creazione di imprese femminili» previsto nell’ambito della Missione 5 «Inclusione e coesione», Componente 1 «Politiche per l’occupazione» del PNRR attraverso gli interventi del Fondo impresa femminile, di cui al Piano nazionale di ripresa e resilienza, approvato con decisione del Consiglio ECOFIN del 13 luglio 2021, volto ad innalzare i livelli di partecipazione delle donne nel mercato del lavoro attraverso una strategia integrata di investimenti di carattere finanziario e di servizi di supporto.

2) Decreto 23 marzo 2022 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministro dell’Istruzione, il Ministro dell’Università e della Ricerca e il Ministro per le politiche giovanili, recante “Esperienze di formazione e lavoro professionalizzanti per giovani nella pubblica amministrazione”.

Il decreto, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 122 il 26.05.2022, definisce le esperienze di formazione e lavoro professionalizzanti per giovani nella pubblica amministrazione. Il decreto individua le modalità attuative mediante le quali, le amministrazioni pubbliche, possono attivare specifici progetti di formazione e lavoro per l’acquisizione, attraverso contratti di apprendistato, anche nelle more della disciplina dei rispettivi contratti collettivi nazionali di lavoro, di competenze di base e trasversali, nonché per l’orientamento professionale di studenti universitari. Il decreto, nello specifico, per promuovere l’orientamento professionale di studenti universitari iscritti alle lauree magistrali oppure ad anni successivi al terzo delle lauree magistrali a ciclo unico, individua il programma «Tirocinio InPa», avente lo scopo di attivare tirocini curriculari della durata di sei mesi presso le amministrazioni che verranno individuate nell’ambito della conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano. Tali tirocini, con finalità formative e di orientamento professionale, si svolgono prevalentemente in presenza e prevedono il riconoscimento di un’indennità di partecipazione.

Mentre, con il programma «Dottorato InPA» possono essere attivati contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca, finalizzati al conseguimento del dottorato di ricerca.

3) Decreto 29 marzo 2022 del Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia, recante “Istituzione della Cabina di regia interistituzionale sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne e sulla violenza domestica”

Il decreto, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 111 il 13.05.2022, istituisce, in attuazione delle disposizioni di cui all’art. 5, comma 2-bis del decreto-legge n. 93/2013, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n.119, recante «Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il



contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province», come modificato dall'art. 1 comma 149 della legge n. 234/2021, presso la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le pari opportunità, la Cabina di regia interistituzionale sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne e sulla violenza domestica.

La Cabina di regia ha funzioni di indirizzo politico e di raccordo strategico e funzionale tra i livelli istituzionali, anche territoriali, coinvolti, allo scopo di garantire il coordinamento fra le azioni a livello centrale e territoriale e di individuare e promuovere buone pratiche.

4) Decreto interministeriale del 29 marzo 2022 del Ministero del Lavoro: relativo al Rapporto biennale sulle pari opportunità da redigere entro il 30 settembre.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali informa che in attuazione dell'articolo 46 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, come modificato dalla legge n. 162 del 5 novembre 2021, è stato emanato il Decreto interministeriale recante le modalità per la redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile da parte delle aziende pubbliche e private che contano più di 50 dipendenti.

Le aziende devono redigere il rapporto esclusivamente in modalità telematica, attraverso l'utilizzo dell'apposito portale del Ministero del Lavoro (<https://servizi.lavoro.gov.it>), entro e non oltre il 30 settembre 2022 (per il solo biennio 2020-2021); per tutti i successivi bienni è confermata la data del 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio).

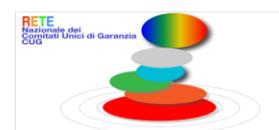
<https://www.lavoro.gov.it/notizie/Pagine/Firmato-decreto-per-redazione-del-rapporto-biennale-su-situazione-del-personale-maschile-e-femminile.aspx>.

4

5) Decreto 7 aprile 2022 del Ministro delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili di concerto con il Ministro dell'Economia e della Finanze e con il Ministro per le Disabilità – pubblicato in GU n. 119 del 23 maggio 2022.

Il Decreto in argomento disciplina i criteri e le modalità di concessione ed erogazione dei contributi che l'art. 1, comma 819, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 e successive modifiche ed integrazioni, tramite l'istituzione di apposito "fondo", ha previsto l'erogazione di contributi in favore dei comuni che, con ordinanza adottata ai sensi dell'articolo 7 del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, provvedono a istituire spazi riservati, destinati alla sosta gratuita dei veicoli adibiti al servizio di persone con limitata o impedita capacità motoria muniti di contrassegno speciale ovvero delle donne in stato di gravidanza.

Il contributo può essere richiesto esclusivamente dai comuni, nella persona del sindaco o da un suo delegato. Si potrà accedere al contributo, dopo aver effettuato la registrazione sulla piattaforma informatica «Contributo stalli rosa», accessibile direttamente o dal sito del Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili. La Piattaforma è resa disponibile entro sessanta giorni dalla data di pubblicazione del presente decreto e, il richiedente, dopo la registrazione compila l'istanza disponibile sulla piattaforma stessa entro sessanta giorni dalla data di attivazione. Non saranno ammesse domande oltre tale termine.





6) LEGGE 7 aprile 2022, n. 32 (in G.U. n. 97 del 27 aprile 2022; in vigore dal 12 maggio 2022) – Deleghe al Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia.

La legge in questione contiene disposizioni di delega al Governo per l'adozione, il riordino e il potenziamento di norme dirette a sostenere la genitorialità e la funzione sociale ed educativa delle famiglie, per contrastare la denatalità, per valorizzare la crescita armoniosa e inclusiva dei bambini e dei giovani, per sostenere l'indipendenza e l'autonomia finanziaria di questi ultimi nonché per favorire la conciliazione della vita familiare con il lavoro di entrambi i genitori e sostenere, in particolare, quello femminile. Il calendario delle deleghe viene esercitato con scadenze temporali differenti, a seconda dell'oggetto della delega.

7. Decreto legge 30 aprile 2022, n. 36 (in G.U. n. 100 del 30 aprile 2022) – Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

Il decreto legge in questione, propone, con l'art. 5, il rafforzamento dell'impegno a favore dell'equilibrio di genere. La previsione normativa, infatti, consente alle amministrazioni pubbliche, al fine di dare effettiva applicazione al principio della parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro, di adottare, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, nel rispetto dell'articolo 157, comma 4, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) ed in coerenza con gli obiettivi di lungo periodo della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato. Entro il 30 settembre 2022, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, di concerto con il Dipartimento delle pari opportunità, dovrà adottare specifiche linee guida.

5

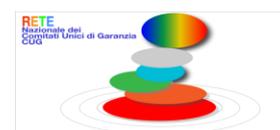
8. Decreto Ministero del Lavoro: Decreto Ministeriale numero 57/2022 – Istituzione dell'Osservatorio nazionale bilaterale in materia di lavoro agile.

Con il Decreto 57/2022 è stato istituito presso il Ministero l'Osservatorio nazionale bilaterale in materia di lavoro agile.

L'Osservatorio dovrà monitorare a livello nazionale:

- i risultati raggiunti attraverso il lavoro agile, anche al fine di favorire lo scambio di informazioni, la diffusione e valorizzazione delle migliori pratiche rilevate nei luoghi di lavoro;
- lo sviluppo della contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale di regolazione del lavoro agile;
- l'andamento delle linee di indirizzo contenute nel Protocollo nazionale sul lavoro agile del 7 dicembre 2021 e la valutazione di possibili sviluppi e implementazioni con riferimento a eventuali novità normative e alla crescente evoluzione

<https://www.lavoro.gov.it/priorita/Pagine/Insediato-Osservatorio-nazionale-bilaterale-su-lavoro-agile-presieduto-dal-ministro-Orlando.aspx>





9. LEGGE 5 maggio 2022, n. 53 (in G.U. n. 120 del 24 maggio 2022; in vigore dal 8 giugno 2022) – Disposizioni in materia di statistiche in tema di violenza di genere.

La legge in questione, si pone lo scopo di garantire un flusso informativo adeguato per cadenza e contenuti sulla violenza di genere contro le donne al fine di supportare le politiche e le azioni di contrasto alla violenza di genere, anche assicurando un effettivo monitoraggio del fenomeno. L'ISTAT e il SISTAN realizzano, con cadenza triennale, un'indagine campionaria interamente dedicata alla violenza contro le donne e pubblicano gli esiti di tale indagine e li trasmettono alla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento per le pari opportunità.

10. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI CENTRALI TRIENNIO 2019 - 2021

OSSERVAZIONI GENERALI

Il 9 Maggio 2022 è stato sottoscritto in via definitiva il CCNL del Comparto delle Funzioni Centrali - triennio 2019/2021 (nel proseguo CCNL 2019-2021) tra l'A.R.A.N, e le Organizzazioni e confederazioni sindacali rappresentative del Comparto Funzioni Centrali, che include gli Organi dello Stato, i Ministeri, e gli Enti pubblici non economici. Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 122 del 26 maggio 2022.

Il CCNL 2019 - 2021 è importante anche per comprendere le novità per gli altri comparti per i quali le trattative sono ancora in corso: comparto delle funzioni locali, comparto dell'istruzione e della ricerca, comparto della Sanità.

NEL DETTAGLIO

Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione

L'Organismo paritetico per l'innovazione (nel proseguo Organismo) è stato introdotto per la prima volta dall'articolo 6 del CCNL Area Funzioni Centrali 2016/2018.

La sua istituzione ha suscitato fin da subito delle perplessità poiché ritenuto, per i compiti al medesimo attribuiti dalla disciplina contrattuale, una duplicazione del Comitato Unico di Garanzia confermata, per certi versi, dalla introduzione, in fondo al testo del CCNL 2016/2018, della Dichiarazione congiunta n. 5, recante "Le parti prendono atto che l'Organismo paritetico per l'innovazione di cui all'articolo 6 del presente contratto, nella individuazione dei suoi compiti e nello svolgimento delle sue funzioni dovrà operare senza sovrapposizioni con il CUG".

L'articolo 6 del CCNL 2019-2021 rafforza la mission dell'Organismo considerandolo parte integrante del sistema di relazioni sindacali e disponendo l'obbligatorietà del regolamento per la disciplina del funzionamento dell'Organismo medesimo.

La Dichiarazione congiunta n. 1, in calce al documento di CCNL 2019-2021, afferma "Le parti sono concordi nel ritenere che l'Organismo paritetico per l'innovazione di cui al comma 6 del presente CCNL è parte integrante del sistema di relazioni sindacali. Pertanto, le amministrazioni che non vi abbiano ancora provveduto dovranno procedere, nel rispetto delle tempistiche previste dal medesimo articolo 6, ad attivarlo".

Le modifiche apportate dal CCNL 2019-2021 riguardano i seguenti aspetti:



- ☐ viene meno, tra le attività di promozione di progetti previste in capo all'Organismo, quella riguardante le misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out;
- ☐ è oggetto di previsione (non è più una facoltà) l'adozione, da parte dell'Organismo, di un regolamento per disciplinare il suo funzionamento (art. 6 comma 3, lettera d);
- ☐ è disposto che l'Organismo esprima pareri non vincolanti in merito alle Misure che l'Amministrazione prevede di adottare per disincentivare tassi elevati di assenza del personale rilevati ai sensi dell'articolo 79 del CCNL 2016/2018) (articolo 6, comma 3, lettera e).
- ☐ non è più un compito dell'Organismo l'effettuazione del monitoraggio del Piano delle Azioni positive, che deve svolgere in collaborazione con il CUG.

Art. 21 Transizione di genere

“Transizione di genere” è il termine utilizzato per indicare il percorso di un individuo che si sente di non appartenere al proprio genere biologico e inizia a vivere quella che percepisce essere la sua vera identità di genere. Il processo di transizione può fare riferimento agli interventi ormonali o chirurgici che vengono effettuati per adeguare il proprio corpo alla percezione che si ha di sé, ma anche al percorso burocratico e legale che porta al riconoscimento della nuova identità, con il cambio di nome e il rilascio di nuovi documenti.

Considerato che la normativa e la giurisprudenza sul tema sono in continua evoluzione, fortemente stimolate anche dai notevoli mutamenti sociali, si richiama in questa sede la storica sentenza n. 15138/2015 della Corte di Cassazione, che ha introdotto il diritto all'integrità psicofisica della persona transessuale. In sostanza, la sentenza afferma che il trattamento chirurgico di demolizione degli organi sessuali non è indispensabile per rettificare l'attribuzione di sesso: se la persona ha già assunto l'identità di genere nella quale si riconosce, potrà fare richiesta di modifica dei propri dati anagrafici anche senza aver effettuato l'intervento chirurgico.

La Corte Costituzionale ha successivamente ribadito questo concetto con la sentenza n. 221 del 2015: secondo la quale l'assenza di un intervento chirurgico non preclude la rettifica dei documenti di identità.

La disciplina sulla transizione di genere contenuta nel CCNL 2019-2021 rappresenta una novità assoluta nel quadro della contrattazione collettiva, e concorre ad arricchire di contenuti il percorso volto a consentire agli individui di vivere la propria identità di genere in modo più equilibrato.

Al Titolo IV denominato “RAPPORTO DI LAVORO”, l'articolo 21 del CCNL 2019-2021 dispone per le amministrazioni:

- ☐ che riconoscano una identità alias al dipendente che ne fa richiesta con idonea documentazione medica, consentendo al medesimo dipendente di utilizzare un nome differente da quello risultante dal fascicolo personale e che riguardi, per esempio, il cartellino di riconoscimento, le credenziali per la posta elettronica, la targhetta sulla porta d'ufficio
- ☐ che approvino un apposito regolamento interno per la definizione delle modalità amministrative per il riconoscimento dell'identità alias suddetta.

In ogni caso non è riconosciuta al dipendente la possibilità di utilizzare l'identità alias con riferimento alla documentazione ed ai provvedimenti attinenti al dipendente in transizione di genere che hanno



rilevanza strettamente personale (come ad esempio la busta paga, la matricola, i sistemi di rilevazione e lettura informatizzata della presenza, i provvedimenti disciplinari) o la sottoscrizione di atti e provvedimenti da parte del lavoratore interessato.

Art. 27 Congedi per le donne vittime di violenza

Le vittime di violenza di genere molto spesso non denunciano la violenza per paura delle ripercussioni, in particolare per il rischio di perdere il lavoro.

Al riguardo, è intervenuto il Decreto legislativo 80/2015, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”, che, all'articolo 24, ha introdotto una particolare tipologia di congedo indennizzato, riservato alle donne vittime della violenza di genere che hanno intrapreso un percorso di protezione; queste dipendenti hanno diritto di astenersi dal lavoro, per motivi connessi al suddetto percorso, con modalità stabilite dal medesimo art. 24.

Il comma 7 del medesimo articolo 24 ha demandato, per la disciplina più favorevole, alla contrattazione collettiva, che ha recepito quanto disposto dal decreto legislativo con l'introduzione dell'articolo 36 nel CCNL 2016/2018.

Al Titolo IV - Rapporto di lavoro- l'articolo 27 del CCNL 2019-2021 regola ulteriori misure rispetto a quelle previste dall'articolo 36 del CCNL 2016/2018.

In sintesi:

- ☐ rende “meno rigido” il termine di preavviso che la dipendente deve dare al datore di lavoro qualora decida di fruire del congedo in argomento; la nuova formulazione prevede infatti che detto termine sia “di norma” non inferiore a 7 giorni lavorativi; (art. 27, comma 2);
- ☐ consente alla lavoratrice che ne fa domanda di essere esonerata dai turni disagiati (art. 27, comma 5, ultimo periodo);
- ☐ dà la possibilità alla lavoratrice di essere trasferita, su sua richiesta, ad altra amministrazione pubblica ubicata nello stesso comune, qualora la violenza sia riconducibile al luogo di lavoro (art. 27, comma 7). In sostanza nella nuova norma questa possibilità si aggiunge a quella già esistente nel CCNL 2016/2018, inerente il trasferimento ad altra amministrazione di un comune diverso (art. 27, comma 7).

Artt. da 36 a 41 Regolamentazione del lavoro a distanza.

Di seguito, sinteticamente, le fasi che hanno condotto alla contrattualizzazione del lavoro a distanza.

In data 10 Marzo 2021 è stato sottoscritto il Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale tra il presidente del Consiglio, il ministro per la Pubblica amministrazione e i sindacati nel quale si concordava che, “con riferimento alle prestazioni svolte a distanza (lavoro agile), occorre porsi nell'ottica del superamento della gestione emergenziale, mediante la definizione, nei futuri contratti collettivi nazionali, di una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparenti, che favorisca la produttività e l'orientamento ai risultati, concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le



esigenze organizzative delle Pubbliche Amministrazioni, consentendo, ad un tempo, il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata”.

In seguito, il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 ha disposto che, con decorrenza 15/10/2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa è quella svolta in presenza.

Il successivo decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della funzione pubblica 08/10/2021, ha disciplinato il rientro in presenza ed ha individuato le condizioni ed i requisiti necessari (organizzativi e individuali) per utilizzare il lavoro agile. Ai fini dell'omogenea attuazione delle misure per il lavoro agile nell'ambito delle PP.AA., con il decreto suddetto sono state adottate specifiche linee guida, concordate con i sindacati.

In sede di Conferenza Unificata del 16/12/2021 è stata sancita l'intesa su dette linee guida, considerate come strumento 'ponte', in attesa della regolamentazione dello smart working nei nuovi contratti collettivi dei dipendenti pubblici.

L'intesa in sede di Conferenza unificata sulle Linee Guida ha certificato l'accordo di Regioni, Province e Comuni sul superamento dello smart working emergenziale nelle amministrazioni pubbliche anticipando i contenuti del nuovo contratto collettivo di lavoro. L'ulteriore disciplina di

dettaglio, di emanazione di ciascuna amministrazione in funzione delle proprie specificità, è contenuta nel PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) introdotto dall'articolo 6 del DL 80/2021, la cui applicazione è stata prorogata al 30/06/2022 dal D.L. 30 aprile 2022, n. 36.

9

Con l'entrata in vigore nella pubblica amministrazione dei nuovi CCNL 2019/2021, le linee guida cesseranno la loro efficacia per tutte le parti non compatibili con i medesimi contratti.

La regolamentazione contrattuale del lavoro a distanza è contenuta al TITOLO V del CCNL 2019-2021, agli articoli da 36 a 41.

Il lavoro a distanza si articola in LAVORO AGILE, di cui alla L. 81/2017 (CAPO I - articoli da 36 a 40) E LAVORO DA REMOTO. (CAPO II - articolo 41).

LAVORO AGILE

Si osserva che gli strumenti previsti nel CCNL (2016/2018), al TITOLO IV "RAPPORTO DI LAVORO" - CAPO III "Conciliazione vita-lavoro" inerenti l'orario di lavoro flessibile (articolo 26) e la Banca delle ore (articolo 27) continuano ad avere efficacia.

IL LAVORO AGILE (di cui alla legge n. 81/2017) nel CCNL 2019-2021 non è solo strumento di conciliazione vita-lavoro, ma anche di innovazione organizzativa e di modernizzazione dei processi di lavoro, finalizzato ad aumentare la produttività del lavoro e di conseguenza a migliorare i servizi ai cittadini.

Nella nuova disciplina il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, da svolgere in parte all'interno dei locali dell'amministrazione e in parte all'esterno di questi senza una postazione fissa e predefinita, con forme di organizzazione del lavoro medesimo anche per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario. (articolo 36)





Gli articoli da 37 a 40 dispongono in merito a:

1. Accesso alla prestazione lavorativa in forma agile (art. 37)
2. Accordo individuale (art. 38, commi 1 e 2)
3. Articolazione della prestazione lavorativa e diritto alla disconnessione (articolo 39)
4. Formazione (art. 40)

In sintesi, con richiamo ai punti precedenti:

1. La nuova disposizione prevede che l'adesione al lavoro agile abbia natura consensuale e volontaria e che è compito dell'Amministrazione individuare le attività che possono essere effettuate in tale modalità.

La individuazione dei criteri generali e delle modalità attuative del lavoro agile, nonché dei criteri di priorità per l'accesso al medesimo, è oggetto di confronto (articolo 5, comma 3 lettera g) con le organizzazioni sindacali.

In ogni caso, nella individuazione dei sopra richiamati criteri, dovrà essere facilitato l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

2. La esecuzione del lavoro in modalità agile è disciplinata mediante accordo individuale tra il lavoratore e l'amministrazione, il quale deve contenere specifici elementi, ritenuti essenziali.
3. È disposta l'articolazione del lavoro agile in fasce temporali, individuate in fasce di contattabilità e di inoperabilità, con il riconoscimento del diritto alla disconnessione.
4. È previsto che il piano della formazione debba contenere specifiche iniziative formative per il personale che usufruisce della modalità di svolgimento della prestazione in argomento.

LAVORO DA REMOTO

La disciplina del LAVORO DA REMOTO è prevista all'articolo 41 - Capo II - contenente "Altre forme di lavoro a distanza".

Il lavoro da remoto può essere svolto, anche con vincolo di tempo, sia nella forma del telelavoro domiciliare sia in altre forme di lavoro a distanza, come il coworking. Si attiva mediante accordo individuale tra le parti, contenente le specifiche disposizioni per il suo svolgimento, tra le quali la individuazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa al quale essere assegnato, la cui idoneità è verificata dal datore di lavoro, che ne è responsabile.

Al lavoratore che opta per il lavoro a distanza come sopra richiamato sono garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari, trattamento economico, buoni pasto. Il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro.

GIURISPRUDENZA ITALIANA





11. Corte Costituzionale, sentenza 11 novembre 2021 - 4 gennaio 2022, n. 1/2022: Istruzione - Convitti nazionali ed educandati femminili dello Stato - Dotazioni organiche del personale educativo-Distinzione tra personale educativo maschile e femminile - Denunciata irragionevole deroga al principio di non discriminazione in base al genere - Inammissibilità delle questioni.

La sentenza ha dichiarato l'inammissibilità delle questioni di legittimità costituzionale sollevate con riferimento all'art. 4-ter, comma 3, del decreto-legge 3 luglio 2001, n. 255, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 agosto 2001, n. 333, contenente la disciplina dei convitti e degli educandati, sorti come istituti rispettivamente maschili e femminili, il cui personale può essere selezionato in base alle «esigenze delle attività convittuali da affidare a personale educativo rispettivamente maschile e femminile».

Nel caso di specie, il giudice del lavoro si era trovato a dover applicare detta disposizione in un contenzioso originato dalla richiesta di una educatrice che, pur essendo prima nella graduatoria di riferimento, risultava di fatto esclusa dai due posti disponibili, semplicemente perché era di sesso femminile, in quanto l'ente aveva riservato il posto ad "aspiranti di sesso maschile".

La disposizione censurata, secondo il giudice a quo, si sarebbe posta in contrasto gli artt. 3, co. 1, e 51 della Costituzione prevedendo una irragionevole, in quanto anacronistica, deroga al principio di non discriminazione in base al genere stante i criteri sui quali l'azione educativa oggi si fonda.

Tuttavia la Corte costituzionale ha dichiarato inammissibile la questione appellandosi alla discrezionalità del legislatore, a cui *"solo compete di rimodulare il sistema normativo in esame, apprezzando, quale interprete della volontà della collettività (sentenza n. 84 del 2016), la persistente opportunità del filtro selettivo prescritto dalla disposizione in scrutinio attraverso una rivalutazione delle ragioni che sorreggono la distinta configurazione delle istituzioni convittuali per allieve e per allievi"*, ritenendo che *"l'ablazione della norma censurata [...] inciderebbe sulla funzionalità dell'assetto così congegnato, generando, di conseguenza, disarmonie nel sistema complessivamente considerato"*.

12.Corte Costituzionale, sentenza 4 marzo 2022, n. 54: irragionevole negare l'assegno di maternità ed il bonus bebè agli stranieri extracomunitari non titolari del permesso per soggiornanti Ue di lungo periodo.

Le disposizioni che escludono dal novero dei soggetti beneficiari del bonus bebè e dell'assegno di maternità gli stranieri extracomunitari non titolari del permesso per soggiornanti Ue di lungo periodo sono incostituzionali perché istituiscono per i soli cittadini di Paesi terzi un sistema irragionevolmente più gravoso, che travalica la pur legittima finalità di accordare i benefici dello stato sociale a coloro che vantano un soggiorno regolare e non episodico sul territorio della nazione e negano adeguata tutela proprio a chi si trovi in condizioni di più grave bisogno.

Tanto, in ragione della finalità dell'assegno di natalità e dell'assegno di maternità, i quali rappresentano una tutela residuale in relazione ad una peculiare situazione di bisogno che si riconnette alla nascita di un bambino o al suo ingresso in una famiglia adottiva: infatti, entrambi gli istituti si prefiggono di concorrere a rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana (art. 3 co. 2 Cost.) e rappresentano attuazione dell'art. 31 Cost. che impegna la Repubblica ad agevolare con misure economiche la formazione della famiglia e l'adempimento dei compiti relativi, nonché a proteggere la



maternità, l'infanzia e la gioventù; in considerazione della finalità preminente di tutela del minore, cui si affianca la tutela della madre, assolta dagli istituti in oggetto, un siffatto requisito costituisce, per i soli cittadini di Paesi terzi, un sistema irragionevolmente più gravoso che non presenta alcuna ragionevole correlazione con la finalità che permea le prestazioni in oggetto.

Con questa motivazione, la Corte costituzionale, facendo seguito alla pronuncia della Corte di giustizia dell'Unione europea del 2 settembre 2021 (C-350/20) ed in ossequio al principio di parità di trattamento, ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 1 co. 125 L. 190/2014 e dell'art. 74 D.Lgs. 151/2001, nella parte in cui, per i soli cittadini di Paesi terzi, subordinano il riconoscimento dell'assegno di natalità alla titolarità del permesso di soggiorno Ue per soggiornanti di lungo periodo.

13. Corte costituzionale, ordinanza 23 marzo - 12 aprile 2022, n. 94 - la Corte Costituzionale sul diverso trattamento tra famiglie, unioni civili e coppie di fatto per l'esenzione IMU sull'abitazione principale

La Corte Costituzionale con ordinanza pronunciata nel giudizio di legittimità costituzionale dell'art. 13, comma 2, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201 (Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici), convertito, con modificazioni, nella legge 22 dicembre 2011 n. 214, promosso dalla Commissione Tributaria provinciale di Napoli nel giudizio tra M. M. e il Comune di Napoli, ha sollevato, disponendone la trattazione innanzi a sé, questioni di legittimità costituzionale del quarto periodo del predetto art. 13, comma 2, nella parte in cui, ai fini del riconoscimento della relativa agevolazione (nello specifico esenzione IMU), definisce quale abitazione principale quella in cui si realizza la contestuale sussistenza del duplice requisito della residenza anagrafica e della dimora abituale non solo del possessore, ma anche del suo nucleo familiare, in riferimento agli artt. 3, 31 e 53, primo comma, della Costituzione.

La Corte precisa che il riferimento al "nucleo familiare", contenuto nel quarto periodo della norma in oggetto, determina un trattamento diverso rispetto non solo alle persone singole ma anche alle coppie di mero fatto, «poiché, sino a che il rapporto non si stabilizza nel matrimonio o nell'unione civile, la struttura della norma consente a ciascuno dei partner di accedere all'esenzione della loro, rispettiva, abitazione principale».

14. Corte costituzionale, sentenza 19 maggio - 25 maggio 2022, n. 125 - la Corte Costituzionale si pronuncia sulla riforma Fornero: per la tutela dell'art. 18 non serve che l'insussistenza del fatto sia "manifesta".

La Corte costituzionale con la sentenza in esame ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 18, settimo comma, secondo periodo, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), come modificato dall'art. 1, comma 42, lettera b), della legge 28 giugno 2012, n. 92 (Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita), limitatamente alla parola «manifesta», affermando che ai fini della tutela dell'articolo 18, nel testo modificato dalla riforma, il giudice non è tenuto ad accertare che l'insussistenza del fatto posto a base del licenziamento economico sia "manifesta" (settimo comma, secondo periodo). Nel licenziamento che trae origine da ragioni economiche è richiesta, infatti, una insussistenza manifesta, che spetta al



lavoratore dimostrare, con inversione dell'onere della prova: ciò, ad avviso della Corte si presta ad incertezze applicative, con conseguenti disparità di trattamento. La Corte, con una ampia disamina, ripercorrendo anche propri precedenti, ritiene irragionevole la disposizione censurata, che evidenzia uno squilibrio tra i fini enunciati, che il legislatore si era prefisso e i mezzi in concreto prescelti.

15. Corte costituzionale, sentenza 26 aprile - 31 maggio 2022, n. 131: nel cognome dei figli l'eguaglianza fra i genitori.

Con la sentenza n. 131 del 2022 il Giudice Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale, in riferimento agli artt. 2, 3 e 117, comma 1, Cost., quest'ultimo in relazione agli artt. 8 e 14 CEDU, dell'art. 262, comma 1, c.c., nella parte in cui prevede, con riguardo all'ipotesi del riconoscimento effettuato contemporaneamente da entrambi i genitori, che il figlio assume il cognome del padre, anziché prevedere che il figlio assume i cognomi dei genitori, nell'ordine dai medesimi concordato, fatto salvo l'accordo, al momento del riconoscimento, per attribuire il cognome di uno di loro soltanto.

L'automatica attribuzione del solo cognome paterno *"si traduce nell'invisibilità della madre"* ed è il segno di una diseguaglianza fra i genitori, che *"si riverbera e si imprime sull'identità del figlio"*.

La Corte prevede che venga rimesso all'intervento del giudice la determinazione dell'ordine dei cognomi in caso di disaccordo tra le parti e auspica un *"impellente"* intervento del legislatore per *"impedire che l'attribuzione del cognome di entrambi i genitori comporti, nel succedersi delle generazioni, un meccanismo moltiplicatore che sarebbe lesivo della funzione identitaria del cognome"*.

16. Cass. Civ., Sez. I, sentenza 14 marzo 2022, n. 8241: sul mancato riconoscimento della pensione di reversibilità al partner dello stesso sesso superstite.

In tema di pensione di reversibilità, la sentenza in commento ha affermato che, nella vigenza della disciplina antecedente alla data di entrata in vigore della l. n. 76 del 2016 (che ha regolamentato le unioni civili tra persone dello stesso sesso), alla luce del principio di irretroattività della legge, non può essere riconosciuta la pensione di reversibilità a favore di superstite già legato da stabile convivenza con persona dello stesso sesso poi deceduta.

Tale impossibilità, secondo quanto statuito dalla Corte, trova giustificazione nella mancata inclusione fra i soggetti beneficiari del trattamento di reversibilità della persona unita ad un'altra dello stesso sesso, stante l'impossibilità di contrarre il vincolo matrimoniale: infatti, tale scelta del legislatore rappresenta espressione del margine di apprezzamento riconosciuto agli Stati, in quanto il riconoscimento, ai sensi dell'art. 8 della Cedu, del diritto alla "vita familiare" - e dei connessi diritti e doveri - anche alle persone dello stesso sesso conviventi in stabile relazione di fatto, non ricomprende necessariamente anche tutti i diritti patrimoniali e previdenziali riconosciuti alle persone coniugate, essendo riservata alla discrezionalità del legislatore nazionale la previsione di tutela per le coppie appartenenti al medesimo sesso (cfr. sentenze H. c. Finlandia del 13 novembre 2012 e Schalk and Kopf c. Austria del 22 novembre 2010"), purché tale da garantire a tali unioni uno standard di tutela adeguato (cfr. Cass. Civ, Sez. I, sent. 11696/2018).

Ciò posto, la Corte afferma che non esiste, nel caso di specie, alcuna discriminazione in base all'orientamento sessuale, in quanto il matrimonio costituisce una condizione per ottenere la pensione



di reversibilità: analoga conclusione, peraltro, è stata raggiunta anche nell'escludere il diritto alla reversibilità della pensione di inabilità a favore del convivente more-uxorio in una unione eterosessuale (cfr. Cass., Sez. lav., sent. 22318/2016).

17. Cass. Pen., sez. 5, sentenza 5 aprile 2022, n. 12827: la Cassazione individua gli elementi secondo i quali il mobbing integra la fattispecie di reato di stalking «occupazionale» ex art. 612-bis c.p.

La Cassazione nella sentenza in argomento individua gli elementi secondo i quali il mobbing integra la fattispecie di reato di stalking «occupazionale» ex art. 612bis c.p..

La Corte afferma che le condotte vessatorie del datore di lavoro integrano il reato di stalking c.d. occupazionale ex art. 612-bis c.p., ogniqualvolta creino nel lavoratore che le subisce uno stato di ansia, ovvero di paura per la propria incolumità o, ancora, costringano lo stesso ad alterare le abitudini di vita. Nel caso di specie, la Cassazione conferma la decisione della Corte di Appello, secondo la quale è stato ritenuto responsabile del reato aggravato di atti persecutori il presidente di una società municipalizzata di servizi non solo per le reiterate minacce anche di licenziamento rivolte ai dipendenti con funzioni di ausiliari del traffico, ma anche per il ripetuto recapito di ingiustificate e pretestuose contestazioni di addebito disciplinare nei confronti dei lavoratori, nonché per un licenziamento ritorsivo, che avevano ingenerato negli stessi un duraturo e perdurante stato di ansia e di paura così da costringerli ad alterare le loro abitudini di vita.

La Suprema Corte stigmatizza il ruolo di sovraordinazione, affermando che il mobbing attuato dal datore di lavoro integra il reato di atti persecutori, allorquando genera nella vittima una delle conseguenze previste dall'art. 612-bis c.p..

Si rammenta che il mobbing lavorativo è configurabile ove ricorra l'elemento obiettivo della pluralità di comportamenti vessatori del datore di lavoro e l'elemento soggettivo del disegno persecutorio unificante dello stesso, mirato alla prevaricazione. Affinché si integri il reato disciplinato dalla predetta norma è sufficiente il dolo generico, ovvero che l'autore delle reiterate molestie e minacce sia consapevole delle possibili conseguenze a carico delle vittime della sua persecuzione, senza che esse siano dirette a un fine specifico.

La pronuncia definisce la condotta di mobbing del datore di lavoro, che può essere qualificata come stalking occupazionale, ove determini un vulnus alla libera autodeterminazione della vittima, realizzando uno degli eventi alternativi previsti dall'art. 612bis c.p. , consolidando l'orientamento già espresso nella sentenza n. 31273 del 14.9.2020, secondo il quale «nessuna obiezione sussiste, in astratto, alla riconduzione delle condotte di mobbing nell'alveo precettivo di cui all'art. 612-bis c.p., laddove quella mirata reiterazione di plurimi atteggiamenti, convergenti nell'esprimere ostilità verso la vittima e preordinati a mortificare e a isolare il dipendente nell'ambiente di lavoro, elaborata dalla giurisprudenza civile come essenza del fenomeno, sia idonea a cagionare uno degli eventi delineati dalla norma incriminatrice».

Con tale decisione la Cassazione precisa l'irrelevanza del contesto, in cui si situa l'evento disciplinato dall'art. 612-bis c.p., poiché la definizione del reato secondo l'ambientazione dello stesso (stalking condominiale, giudiziario, occupazionale) riveste una mera valenza descrittiva, che non costituisce un limite alla varietà degli ambiti fenomenologici in cui si può verificare una condotta persecutoria penalmente rilevante ex art. 612-bis c.p..





Addirittura, secondo Cass. n. 14754/2018, le pratiche persecutorie realizzate ai danni del lavoratore e finalizzate alla sua emarginazione possono integrare il delitto di maltrattamenti in famiglia, posto che il rapporto tra datore di lavoro e dipendente può assumere natura para-familiare, ossia essere connotato da relazioni intense ed abituali, da consuetudini di vita tra i soggetti, dalla soggezione di una parte nei confronti dell'altra, dalla fiducia riposta dal soggetto più debole del rapporto in quello che ricopre la posizione di supremazia.

Con la sentenza di aprile 2022, pertanto, la Cassazione ribadisce la prevalenza della tutela della persona e del lavoratore sugli interessi economici, acclarando che «l'efficienza della società non può essere raggiunta attraverso la persecuzione e l'umiliazione dei dipendenti».

18. Cass. Civ., sez. III, ordinanza 20 aprile 2022, n. 12647: la violenza fisica e psichica, se esercitate su una donna per costringerla a convolare a nozze, configura un'ipotesi di violenza di genere.

Con l'ordinanza in esame, la Cassazione, richiamando i principi di diritto consolidati nella materia di protezione internazionale delle donne dalla violenza domestica, cassa il provvedimento impugnato, rinviando al giudice di primo grado il riesame radicale dei fatti per stabilire se, in caso di rientro nel Paese di origine, sussista «la certezza, la probabilità, o anche il solo rischio, per la richiedente asilo, di subire nuovamente atti di violenza di genere, per aver opposto, nell'esercizio della sua fondamentale libertà di autodeterminazione, un rifiuto ad un matrimonio combinato, subendo, di conseguenza, atti di violenza fisica e psichica» .

Il fatto esaminato riguarda la vicenda di una donna albanese, che aveva richiesto alla Commissione territoriale competente il riconoscimento della protezione internazionale e, in particolare, in via principale il riconoscimento dello status di rifugiata, in via subordinata il riconoscimento della protezione sussidiaria e in via ulteriormente subordinata la concessione del permesso di soggiorno per motivi umanitari. Detta istanza era stata rigettata dall'organo adito.

Avverso il provvedimento la predetta aveva presentato ricorso al Tribunale, che, a sua volta, aveva adottato un decreto di rigetto, impugnato con ricorso in Cassazione.

La ricorrente esponeva di essersi opposta ai familiari, che volevano imporle il matrimonio con un uomo facoltoso più anziano di lei di vent'anni, di indole violenta, che avrebbe voluto farle abbandonare il lavoro, una volta sposati. Fuggita invano tre volte di casa, aveva subito violenze fisiche e psicologiche dall'ex fidanzato, dalla madre e dal padre. Aveva chiesto l'intervento della polizia per le violenze fisiche subite da parte del promesso sposo, nonché provvedimenti atti a proteggerla nei confronti dello stesso e del padre. Nulla veniva disposto nei confronti del fidanzato, mentre otteneva cautele solo temporanee solo nei confronti del genitore. Aveva denunciato lo stesso padre per il possesso illegale di armi da fuoco, facendolo così condannare alla pena detentiva di tre anni ovvero a quella alternativa di 2.500,00 euro di ammenda, che veniva pagata dal promesso sposo. Scarcerato il padre, la ragazza si era rifugiata in un convento di suore, che l'hanno aiutata a fuggire in Italia prima della data del matrimonio.

Il Tribunale, a differenza della Commissione territoriale, pur considerando intrinsecamente plausibile il racconto dell'interessata, anche in base alla documentazione prodotta e agli articoli di stampa che riportavano la notizia, ha rigettato il ricorso, ritenendo insussistenti i presupposti per il riconoscimento di tutte le forme di protezione internazionale invocate.



La Suprema Corte rileva che il decreto impugnato risulta «affetto da inemendabili errori di diritto, da manifesta illogicità, da insanabile contraddittorietà della motivazione, tanto da renderne il relativo iter argomentativo ben più che meramente apparente».

Nella disamina dei motivi del ricorso, la Cassazione precisa quanto segue.

Con riguardo allo status di rifugiata, valutata dal giudice di primo grado come forma di protezione non richiesta, occorre applicare il principio di diritto (Cass., sez. 3, ord. n. 8819/2020) secondo il quale «qualora l'originario petitum introdotto dinanzi al tribunale risulti specificamente circoscritto alle (sole) forme di protezione sussidiaria e/o umanitaria, il giudice ha, comunque, l'obbligo di valutare anche la possibilità di riconoscere al ricorrente lo status di rifugiato, ove ne ricorrano i presupposti, qualora i fatti storici adottati a fondamento dell'istanza risultino pertinenti a quella forma di protezione, vertendosi, nella specie, in tema di domande autodeterminate avente ad oggetto diritti fondamentali».

Nel caso di specie, il giudice di legittimità richiama l'orientamento giurisprudenziale in tema di diritto d'asilo, che prescinde dall'indicazione precisa del «nomen iuris della fattispecie di protezione internazionale che s'invoca», bensì si sofferma sulla «prospettazione di una situazione che possa configurare il rifugio politico o la protezione sussidiaria, poiché una domanda di protezione internazionale limitata ad alcune fattispecie non costituisce una rinuncia tacita a quella non richiesta, ove i fatti esposti siano rilevanti e pertinenti rispetto alla fattispecie non espressamente invocata» (artt. 8 e 32 d.lgs n. 25/2008).

A tal proposito, la Cassazione rinvia alla pronuncia n. 14998/2015 in tema di protezione internazionale dello straniero, ai fini del riconoscimento della protezione sussidiaria, ex art. 14, lett. b) e c), del d.lgs. n. 251/2007, con la quale la VI Sezione chiarisce che il richiedente non ha l'onere di individuare una precisa qualificazione giuridica della tipologia di misura di protezione invocata, bensì dovrà essere il giudice a esercitare i poteri officiosi di indagine e di informazione ex art. 8, comma 3, del d.lgs. n. 25/2008, verificando se la situazione di esposizione a pericolo per l'incolumità fisica, esposta dal ricorrente, sussista concretamente nel Paese nel quale dovrebbe essere disposto il rientro al momento della decisione.

La vicenda esaminata riporta ad un codice di comportamento in uso in Albania, composto da regole consuetudinarie, il cd. Kanun, riassumibile nella concezione della donna «da riempire come un otre», al quale si ispiravano le violenze, fisiche e psichiche, subite dalla ricorrente, che, secondo tale regola, versava in una posizione di sottomissione rispetto all'uomo.

Nel caso di specie, il fatto esposto dalla richiedente asilo non può essere ricondotto a una «semplice vicenda endofamiliare». La giurisprudenza di legittimità (Cass., sez. VI-I, ord. n. 12333/2017 e Cass., sez. 3, ord. n. 16172/2021) considera atti di persecuzione basati sul genere, ex artt. 7 e 8, comma 2, lett. f), del d.lgs. n. 251/2007, le violenze subite da una donna, che rifiuta un matrimonio impostole nel paese di provenienza, ove, attraverso l'acquisizione di informazioni specifiche e aggiornate sulla condizione delle donne in quel paese, si rilevi la certezza, la probabilità o anche solo il rischio per la richiedente di subire nuovamente atti di violenza nel caso di rientro. La coartazione al matrimonio rientra nell'ambito della violenza di genere, non potendo essere qualificata come fatto di natura privata, secondo quanto riconosciuto dagli artt. 3, 37 e 60 della Convenzione di Istanbul del 2011, dalla Dichiarazione sull'eliminazione della violenza contro le donne (CEDAW) del 1979, dalle Linee guida dell'UNHCR sulla persecuzione basata sul genere. «L'appartenenza di genere deve essere



considerata, in determinate condizioni, anche come riferibile ad un particolare gruppo sociale che può essere oggetto di persecuzione già ai sensi dell'art. 1 della Convenzione di Ginevra».

La Cassazione ritiene la motivazione della sentenza impugnata affetta da gravi e inemendabili vizi, poiché la funzione del procedimento giurisdizionale di protezione internazionale deve ritenersi quella di accertare, secondo criteri legislativamente predeterminati, la sussistenza o meno del diritto al riconoscimento di una delle tre forme di asilo. Il giudice «chiamato alla tutela di diritti fondamentali della persona» ha il dovere officioso di cooperazione istruttoria, ossia il compito di raccogliere in modo accurato e qualitativo tutte le informazioni, comprese le nuove allegazioni difensive, «per le quali non è conforme a diritto discorrere di preclusioni di sorta (Cass., sez. 3, ord. n. 8819/2020)». Ancora per la mancata applicazione del consolidato principio di diritto, secondo il quale la violenza di genere, costituita dal matrimonio imposto, dalla reiterata violenza fisica e psichica nei confronti di una donna, rientra tra le ipotesi di riconoscimento della protezione inter-nazionale (Cass., sez. VI-I, ord. n. 15466/2014, Cass., ord. n. 25873/2013, Cass., sez. VI, ord. n. 25463/2016, Cass., sez. I, sent. n. 28152/2017).

La Corte sottolinea che il Tribunale ha ignorato le disposizioni della Convenzione di Istanbul del 2011, ratificata in Italia con L. n. 77/2013, precisamente l'art. 3, che qualifica la violenza nei confronti delle donne come violazione dei diritti umani, nonché forma di discriminazione, tutti gli atti di violenza fondati sul genere che provocano o sono suscettibili di provocare danni o sofferenze di natura fisica, sessuale, psicologica economica, comprese le minacce di compiere tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà; l'art. 37, secondo il quale le Parti (firmatarie della Convenzione) adottano le misure legislative necessarie per penalizzare l'atto intenzionale di costringere un adulto a contrarre matrimonio; l'art. 60, che stabilisce che la violenza contro le donne, basata sul genere, possa essere riconosciuta come forma di persecuzione.

Precisa, altresì, che la decisione impugnata non applica i principi di cui alle decisioni n. 28152/2017 e n. 12333/2017, che richiamano esplicitamente le linee guida dell'UNHCR sulla persecuzione basata sul genere, qualificate come «soft law»; non considera che il genere e il sesso della richiedente asilo sono esplicitamente menzionati come elementi di cui è necessario tenere conto nella definizione di persecuzione per «appartenenza a un particolare gruppo sociale» (Direttiva 2011/95/UE recante norme sull'attribuzione, a cittadini di paesi terzi o apolidi, della qualifica di beneficiario di protezione internazionale, su uno status uniforme per i rifugiati o per le persone aventi titolo a beneficiare della protezione sussidiaria, nonché sul contenuto della protezione riconosciuta). Non fa riferimento, ancora, ai principi fissati nella Convenzione di Ginevra del 1951 e nel Protocollo del 1967 relativi allo status dei rifugiati, nella Dichiarazione sull'eliminazione della violenza contro le donne (CEDAW Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women New York, 1979), nelle disposizioni del d.lgs. n. 251/2007, che all'art. 7, riconosce, tra i motivi di persecuzione, gli atti di violenza fisica o psichica, e che all'art. 19, comma 2 e all'art. 3, comma 3, lett. c) prevede l'analisi della situazione individuale, per rilevare eventuali vulnerabilità quali, tra le altre, l'aver subito torture e violenze sessuali, fisiche o psichiche.

19. Consiglio di Stato, sez. II, ordinanza 11 aprile 2022, n. 2649: all'Adunanza plenaria i diritti del padre a fruire i riposi giornalieri per la cura del figlio minore di un anno, la cui madre è casalinga.



Il Consiglio di Stato, avanti il quale il Ministero dell'Interno ha appellato la sentenza TAR che ha deciso in merito al diritto del lavoratore padre a fruire dei riposi giornalieri ex artt. 39 e 40 del decreto legislativo n. 151/2001, sino al compimento del primo anno di età della figlia, ha rimesso all'Adunanza plenaria, le questioni: a) se il termine "non lavoratrice dipendente", riferito alla madre, in caso di richiesta di permesso da parte del padre, lavoratore dipendente, del minore di anni uno, si riferisca a qualsiasi categoria di lavoratrice non dipendente, e quindi anche alla casalinga, ovvero solo alla lavoratrice autonoma o libero-professionista, posizione che comporta diritto a trattamenti economici di maternità a carico dell'Inps o di altro ente previdenziale; b) in caso di risposta affermativa, se il diritto del padre a fruire dei riposi giornalieri previsti dall'art. 40, d.lgs. n.151 del 2001 abbia portata generale, ovvero sia subordinata alla prova che la madre casalinga, considerata alla stregua della lavoratrice non dipendente, sia impegnata in attività che la distolgano dalla cura del neonato, ovvero affetta da "infermità", seppure temporanee e/o non gravi; c) quale sia l'esatta accezione da attribuire alla nozione di alternatività tra i due genitori in caso di parto gemellare, ove la madre sia casalinga.

La rimessione all'Adunanza Plenaria, ad avviso del Consiglio di Stato si è resa necessaria in considerazione del contrasto giurisprudenziale in materia, tenuto conto comunque, che il giudice del lavoro ha da tempo riconosciuto il diritto ai permessi orari, oltre che al congedo di malattia del figlio ex art. 47 del d.lgs. n. 151/2001, al padre lavoratore dipendente, seppure la madre svolga attività di casalinga, proprio sull'assunto che questa attività è equiparabile a quella di lavoro non dipendente.

20. TAR Lazio – Roma, sez. V – ordinanza 25 febbraio 2022 n. 1234, sul diritto del lavoratore, sospeso per mancata somministrazione del vaccino, alla corresponsione di metà del trattamento retributivo

Il Collegio ha riconosciuto in sede cautelare, al lavoratore sospeso dall'attività di servizio per mancata sottoposizione alla somministrazione delle dosi e successivi richiami, c.d. booster, tenuto conto che la sospensione è dichiaratamente di natura non disciplinare e implica la privazione integrale del trattamento retributivo, la corresponsione di un assegno alimentare pari alla metà del trattamento retributivo di attività. Il Collegio ha ritenuto che il ricorso vada approfondito nel merito, in relazione ai profili di doveroso bilanciamento di valori costituzionali, tra la tutela della salute come interesse collettivo - cui è funzionalizzato l'obbligo vaccinale - e l'assicurazione di un sostegno economico vitale, idoneo a sopperire alle esigenze essenziali di vita.

21. TAR Friuli Venezia Giulia – Trieste, sez. I – sentenza 30 aprile 2022 n. 220, Sospensione dal servizio per inosservanza dell'obbligo vaccinale COVID-19

Il TAR Friuli ha stabilito che il decreto del Ministero della Difesa, con il quale è stata disposta la sospensione dall'attività lavorativa di un militare dell'Esercito italiano per 20 giorni a causa della inosservanza dell'obbligo vaccinale da Sars-Cov2) è legittimo. In particolare, il TAR ha ritenuto irrilevante che il lavoratore, al momento dell'adozione del provvedimento, si trovasse in licenza straordinaria, in quanto la "Direttiva sugli adempimenti ed indicazioni operative per i datori di lavoro del Ministero della Difesa, nella verifica della vaccinazione obbligatoria", emanata dallo Stato Maggiore della Difesa in data 10.12.2021 (atto prot. n°. M_D SSMD REG2021 0228670) non stabilisce alcuna esenzione dalla vaccinazione per il personale che si trovi in congedo straordinario alla data di decorrenza del relativo obbligo.



GIURISPRUDENZA EUROPEA

22. Corte EDU, sez. IV, sentenza 1 marzo 2022, ric. n. 35582/15 c/Romania: La CEDU su intervista a minore senza consenso dei genitori, né misure di tutela dell'identità.

La Corte Edu si pronuncia sul caso di un minore intervistato (in ordine alla morte di un compagno di scuola durante una gita scolastica) senza il consenso dei genitori e senza la predisposizione, da parte dell'emittente televisiva, di misure adeguate a proteggerne l'identità. Dopo la trasmissione dell'intervista, il ricorrente (che, pur non essendo stato presente al momento dell'incidente, aveva ipotizzato delle responsabilità) era divenuto vittima di bullismo in ambito scolastico con conseguente enorme stress emotivo. I Giudici di Strasburgo hanno colto l'occasione per ricordare che il previo consenso dei genitori non è un mero requisito formale, ma una tutela fondamentale per il minore e che i fornitori di servizi di media audiovisivi devono adempiere al dovere di informare il pubblico tutelando l'identità dei minori coinvolti, i quali a causa della maggiore vulnerabilità rispetto agli adulti, possono ricevere gravi pregiudizi per la propria dignità ed il proprio benessere dalla divulgazione di informazioni sulla propria identità. Ecco, dunque, la necessità di particolari tutele legali, non assicurate nel caso di specie, in cui i giudici nazionali hanno bilanciato il diritto del ricorrente alla vita privata con il diritto dell'emittente televisiva alla libertà di espressione in maniera non conforme ai criteri stabiliti dalla giurisprudenza della Corte Edu stessa.

23. Corte EDU, sez. I, sentenza 7 aprile 2022, ric. n. 10929/19 c/Italia: La CEDU sull'obbligo dello Stato di proteggere le vittime di violenza domestica.

La Corte Edu si pronuncia sul caso di una donna che lamentava la mancata adozione da parte dello Stato italiano di provvedimenti idonei a proteggere lei ed i suoi due figli dalle violenze domestiche inflitte dal suo partner, omissione che aveva portato, nel 2018, all'omicidio del figlio di un anno ed al suo stesso tentato omicidio. La Corte ha riconosciuto che l'inerzia delle autorità, l'omessa valutazione, immediata e proattiva, del rischio di reiterazione degli atti violenti commessi nei confronti della sig.ra XXXXX e dei suoi figli, nonché l'omessa adozione di misure operative e preventive per mitigare il rischio e proteggere gli interessati, aveva consentito al partner della ricorrente di continuare a minacciarla, molestarla e aggredirla senza impedimenti ed impunemente, fino al gesto estremo. In tal modo, le autorità nazionali erano venute meno al loro dovere di adottare la necessaria diligenza in relazione al caso di specie e di onorare il proprio obbligo di proteggere la vita della ricorrente e dei suoi figli. Di qui la dichiarazione dell'avvenuta violazione dell'art.2 Cedu (diritto alla vita).

24. Corte di Giustizia Unione Europea Sez. II, 13 gennaio 2022, n. 282/19: Contratti di lavoro a tempo determinato nel settore pubblico – Insegnanti di religione cattolica – Nozione di “ragioni obiettive” per la giustificazione del rinnovo di simili contratti – Fabbisogno permanente di personale supplente.



I ricorrenti di cui al procedimento principale sono insegnanti di religione cattolica assunti dal MIUR e impiegati presso istituti di istruzione pubblica da svariati anni mediante una successione di contratti a tempo determinato.

Ritenendo che tale successione di contratti a tempo determinato sia illegittima e constatando di non aver potuto beneficiare del meccanismo di immissione in ruolo previsto all'articolo 399 del decreto legislativo n. 297/1994, i ricorrenti di cui al procedimento principale sostengono di essere vittime di una discriminazione rispetto ai docenti di altre materie. Essi hanno pertanto proposto ricorso dinanzi al giudice del rinvio al fine di ottenere, in forza dell'articolo 5, commi 2 e 4-bis, del decreto legislativo n. 368/2001, la conversione dei loro attuali contratti in contratti a tempo indeterminato o, in subordine, il risarcimento del danno subito a causa della stipulazione di una successione di contratti a tempo determinato.

La Federazione GILDA-UNAMS, associazione professionale e sindacale di insegnanti, intervenuta nel procedimento principale in qualità di organizzazione sindacale firmataria del CCNL, sostiene, in particolare, che gli insegnanti di religione cattolica sono vittime di discriminazione per via dell'impossibilità di conversione del loro rapporto di lavoro a tempo determinato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, pur essendo essi in possesso della stessa idoneità all'insegnamento degli altri docenti.

Il giudice del rinvio, ritenendo che nessuna delle domande dei ricorrenti di cui al procedimento principale possa essere accolta alla luce del diritto italiano, ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte alcune questioni pregiudiziali, sulle quali si è pronunciata la Corte con la sentenza in esame.

La Corte ha affermato che il principio di non discriminazione è stato attuato e concretizzato dall'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato solo per quanto riguarda le differenze di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato che si trovano in situazioni comparabili. Pertanto, le eventuali differenze di trattamento tra determinate categorie di personale a tempo determinato non sono ricomprese nell'ambito del principio di non discriminazione sancito da detto accordo quadro. Nello specifico, la clausola 4 dell'accordo quadro è diretta ad attuare il principio di non discriminazione nei confronti dei lavoratori a tempo determinato, al fine di impedire che un rapporto di lavoro di tale natura possa essere utilizzato da un datore di lavoro per negare a tali lavoratori i diritti spettanti ai lavoratori a tempo indeterminato.

25. Corte di Giustizia Unione Europea Sez. III, 24 febbraio 2022, n. 389/20: Rinvio pregiudiziale – Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di sicurezza sociale – Direttiva 79/7/CEE – Articolo 4, paragrafo 1 – Divieto di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso – Collaboratori domestici – Tutela contro la disoccupazione – Esclusione – Particolare svantaggio per i lavoratori di sesso femminile – Obiettivi legittimi di politica sociale – Proporzionalità.

La causa ha avuto origine dalla domanda di una collaboratrice domestica alle dipendenze di un datore di lavoro, persona fisica, che ha presentato una domanda volta al versamento di contributi per la tutela contro la disoccupazione, al fine di acquisire il diritto alle prestazioni di disoccupazione. Tale domanda è stata respinta con la motivazione che, poiché la lavoratrice era iscritta al sistema speciale per i collaboratori domestici, era esclusa la possibilità di versare contributi a tale sistema al fine di ottenere



una tutela contro la disoccupazione. Tale decisione è stata confermata da una decisione della TGSS del 19 dicembre 2019, emessa a seguito di un ricorso gerarchico presentato da CJ.

La lavoratrice ha proposto ricorso avverso la seconda decisione della TGSS dinanzi al Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n. 2 de Vigo (Tribunale amministrativo n. 2 di Vigo, Spagna), rilevando che l'articolo 251, lettera d), della LGSS comporta una discriminazione indiretta fondata sul sesso in materia di sicurezza sociale nei confronti dei collaboratori domestici di sesso femminile, che costituiscono la quasi totalità di tale gruppo di lavoratori.

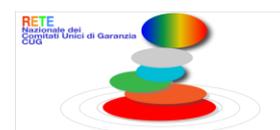
Date tali circostanze, il Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n. 2 de Vigo (Tribunale amministrativo n. 2 di Vigo) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte due questioni pregiudiziali, sulle quali si pronuncia la sentenza in esame.

La Corte ha affermato che l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 79/7/CEE del Consiglio, del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale, deve essere interpretato nel senso che lo stesso osta a una disposizione nazionale che esclude le prestazioni di disoccupazione dalle prestazioni di sicurezza sociale riconosciute ai collaboratori domestici da un regime legale di sicurezza sociale, qualora tale disposizione ponga in una situazione di particolare svantaggio i lavoratori di sesso femminile rispetto ai lavoratori di sesso maschile, e non sia giustificata da fattori oggettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso.

26.Corte di Giustizia Unione Europea Sez. I, 7 aprile 2022, C-236/20: Principio di non discriminazione e parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro con riferimento ai giudici di pace e magistrati ordinari.

21

L'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, la clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, concluso il 6 giugno 1997, che figura in allegato alla direttiva 97/81/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES, come modificata dalla direttiva 98/23/CE del Consiglio, del 7 aprile 1998, nonché la clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura in allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, devono essere interpretati nel senso che essi ostano a una normativa nazionale che non prevede, per il giudice di pace, alcun diritto a beneficiare di ferie annuali retribuite di 30 giorni né di un regime assistenziale e previdenziale che dipende dal rapporto di lavoro, come quello previsto per i magistrati ordinari, se tale giudice di pace rientra nella nozione di «lavoratore a tempo parziale» ai sensi dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale e/o di «lavoratore a tempo determinato» ai sensi dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, e si trova in una situazione comparabile a quella di un magistrato ordinario. La clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura in allegato alla direttiva 1999/70, deve essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale in forza della quale un rapporto di lavoro a tempo determinato può essere oggetto, al massimo, di tre rinnovi successivi, ciascuno di quattro anni, per una durata totale non superiore a sedici anni, e che non prevede la possibilità di sanzionare in modo effettivo e dissuasivo il rinnovo abusivo di rapporti di lavoro.





ALTRE NOTIZIE

A) Schema di Decreto per la conciliazione dei tempi vita-lavoro

Il Consiglio dei Ministri, nella seduta n. 70 del 31 marzo 2022, ha approvato lo schema di Decreto legislativo di recepimento della direttiva europea 2019/1158, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

In particolare, con il decreto:

- entra a regime la nuova tipologia di congedo di paternità obbligatorio di 10 giorni lavorativi fruibile dal padre lavoratore nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti ai 5 successivi al parto
- aumentata da 10 a 11 mesi la durata complessiva del diritto al congedo spettante al genitore solo, nell'ottica di un'azione positiva che venga incontro ai nuclei familiari monoparentali.
- aumentata da 6 a 12 anni l'età del bambino entro cui i genitori, anche adottivi e affidatari, possono usufruire del congedo parentale indennizzato;
- i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi relativi al lavoro agile devono dare priorità alle richieste delle lavoratrici e dei lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori che siano caregivers

<https://www.lavoro.gov.it/priorita/Documents/Slide-migliore-conciliazione-vita-lavoro-310322.pdf>

Il disegno di legge si compone di 11 articoli e persegue un duplice obiettivo: quello di rafforzare sia gli strumenti di prevenzione sia quelli di protezione delle donne.

Il provvedimento, in particolare, contiene una pluralità di misure che inaspriscono le pene per i reati di violenza contro le donne, tutelano maggiormente la condizione di vulnerabilità della vittima e considerano in modo più rigoroso gli specifici rischi di reiterazione e multilesività. Una particolare attenzione è rivolta ai contesti familiari e di convivenza.

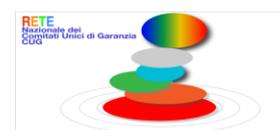
Il testo, che sarà portato all'esame parlamentare, interviene con modifiche al Codice penale, al Codice di procedura penale, al Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione (decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159) e ad alcune leggi speciali.

<https://www.governo.it/it/articolo/consiglio-dei-ministri-n-49/18704>

B) INPS: Circolare n. 46 del 1° aprile 2022

Criteria per il rilascio della Carta europea della disabilità in Italia

La Circolare chiarisce le modalità di presentazione della domanda all'INPS per ottenere la Carta della disabilità prevista dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 6 novembre 2020, pubblicato





nella Gazzetta Ufficiale n. 304 del 23 dicembre 2021, recante “Definizione dei criteri per il rilascio della Carta europea della disabilità in Italia” (c.d. Disability Card).

<https://servizi2.inps.it/servizi/CircMessStd/VisualizzaDoc.aspx?tipologia=circmess&idunivoco=13777>

C) Il Garante privacy interviene a tutela di potenziali vittime di revenge porn

Con i provvedimenti nn. 159, 160, 161 (tutti del 28 aprile 2022), 205 e 207 (entrambi del 26 maggio 2022), il Garante per la protezione dei dati personali, in via cautelare e d’urgenza, ha ingiunto ad alcuni colossi dei social network di adottare ogni misura necessaria ed utile ad impedire la diffusione sulle relative piattaforme digitali del materiale (video e foto) segnalato all’Ufficio della stessa Authority da persone che ne temevano la divulgazione on line.

Questa rassegna è stata curata da Daniela Cervigni (CUG AIFA), Fabio Prasca (CUG ASI), Francesca Ricci (CUG Regione Umbria), Cosimo Francesco Torre (CUG Comune di Bologna) e Amelia Laura Crucitti.

